

‘La jornada es flexible según la necesidad’



Patricia Torres

DIRECTORA ASOCIADA DE
RECURSOS HUMANOS DE
MSD ECUADOR

¿Cómo define la compañía a sus recursos humanos?

Son el eje central de la estrategia del negocio, ya que son parte nuclear para un alto desempeño.

¿Cuál es la política de remuneración del personal que trabaja para su empresa?

MSD, a escala corporativa, cuenta con herramientas de medición como son el Balance Scorecard y el Grid Individual de Objetivos. Gracias a estos sistemas de evaluación de desempeño, podemos medir el impacto de cada colaborador en el ámbito individual, de área, de subsidiaria y de región. Por este concepto, tenemos una remuneración base y una remuneración variable.

¿Ofrecen incentivos no monetarios a sus trabajadores?

Sí. MSD se preocupa por el bienestar de sus colaboradores y de sus familias. Por ello, ofrecemos incentivos no monetarios que incluyen seguro de vida y de salud, tarjetas de descuento, planes de reconocimiento, apoyo para estudios, bonos de desempeño, entre otros.

¿Cuál es la política respecto de la extensión de la jornada de trabajo y horas extras?

Con el fin de apoyar un adecuado balance trabajo-vida personal, la compañía implantó, desde hace tres años, la alternativa de que sus colaboradores puedan acceder a un ‘flex time’ (tiempo flexible). Esto quiere decir que, de acuerdo con las necesidades que cada colaborador, se puede modificar la jornada de

trabajo preestablecida dentro de la compañía; sea a la hora de inicio o finalización de la jornada.

¿Cómo se encuentra el clima laboral en su empresa?

La compañía tiene como política aplicar encuestas anuales sobre clima organizacional. La última fue aplicada en noviembre del 2006 por la empresa internacional Denison. Los resultados reflejaron indicadores positivos en cada una de las métricas. Pero más allá de estos indicadores, quienes trabajamos en MSD podemos validar día a día la realidad de esos resultados.

¿Cómo se manejan las jerarquías en esta compañía; es una organización horizontal y de puertas abiertas?

La cultura organizacional de la firma es bastante informal, con una política de puertas abiertas ante la cual el contacto con todos los niveles jerárquicos es permanente y con una filosofía de inclusión. Se valora y se respeta la diversidad de pensamiento, razas y criterios.

¿Cuáles son las prácticas incorporadas por MSD Ecuador para la capacitación de su personal?

El desarrollo del talento humano es vital para la efectividad de nuestro negocio presente y futuro. Por lo tanto, conscientes de que este es una prioridad estratégica, el área de RR.HH. apoya al fortalecimiento y desarrollo de las competencias críticas de sus colaboradores y facilita de esta manera la efectiva ejecución del plan de carrera de ellos.